

我国股份合作制改制若干问题研究

研究生：戴德芳

指导教师：郑沛伦副教授

本文是在广泛资料收集的基础上，从我国城乡企业进行股份合作制改制操作中的股权设置、治理结构、分配制度等三方面入手，通过对各地实践中的具体做法进行比较分析，理论结合实践，讨论现实中存在的有关问题，提出自己的看法。全文共分为四个部分：

第一部分：我国股份合作制发展概述。股份合作制是从我国农村兴起，并逐步发展起来的，是我国经济体制改革过程中的一种制度创新，其最基本特征是广泛普遍的职工持股制，是劳动者的劳动联合与劳动者的资本联合相结合的集体经济，是我国当前特定经济历史时期进行企业改革的可行方式之一。

第二部分：我国股份合作制的股权设置。我国股份合作制企业的股权设置主要涉及到国家股、集体股、法人股等股权是否应该设置，如何设置以及企业职工（特别是企业的营管理者）应如何持股等问题，在实践中应正确认识和对待这些问题。

第三部分：我国股份合作制的治理结构。股份合作制企业效率的提高，是在其合理的股权设置基础上，通过建立健全的法人治理结构来实现的，股份合作制的治理结构的设置应遵循一定的原则，我国目前的股份合作制企业的股东会、董事会、监事会、厂长（经理）等治理结构大多是仿效股份制来建立的，与股份合作制并不完全适应，而且在实践运行中存在一些问题应引起重视，并加以解决。因此，股份合作制应建立相应的法人治理结构。

第四部分：我国股份合作制的分配制度。分配制度的确定应考虑到企业的长远发展和激励机制的充分发挥，当前我国股份合作制的收益分配制度主要表现在如何确定发展积累资金与可分配红利的比例和如何理顺按劳分配与按股分红的关系两个方面，本文通过理论分析，发表对这两个方面问题的看法。

厦门大学博硕士论文摘要库

我国股份合作制改制若干问题研究

内 容 摘 要

股份合作制是我国经济体制改革过程中的一种制度创新，是劳动者的劳动联合与劳动者的资本联合相结合的集体经济，是我国当前特定经济历史时期进行企业改革的可行方式之一。股份合作制的最基本特征是广泛、普遍的职工持股制，其本质是劳动与资本的有机结合，在企业的股权设置中，股份额主要为内部职工所持有，职工个人股在企业中处于主导和控制地位。这种产权制度安排使职工即是出资者、所有者，又是劳动者、管理者，从而使民主管理得到了充分的体现，同时在收入分配方面，以定量的方式把按劳分配与按股分红统一了起来。它有利于充分调动职工的积极性和管理参与意识，使职工的命运和企业的兴衰紧密联系在一起，使劳动者充分享有自己的劳动成果，消除或减少资本对劳动的剥削，避免严重的两极分化。在国有小企业、集体企业的股份合作制改造中，涉及到股权设置、治理结构、分配制度等三大方面的问题。本文在对股份合作制在我国的发展进行简要的概述之后，着重从这三方面入手，结合理论与实践，并对现实中存在的有关问题展开讨论，提出自己的看法。文章分为四个部分：

第一部分：我国股份合作制的发展概述。简述我国股份合作制的发展历程及其主要类型、基本特征和实行股份合作制的意义、作用。

第二部分：讨论我国股份合

作制的股权设置问题。主要就国家股、集体股、法人股的设置及企业职工应如何持股等四个问题进行探讨。

第三部分：讨论我国股份合作制的治理结构问题。主要分析股份合作制的股东会（特别是其表决权制度）、董事会、监事会、厂长（经理）等治理结构的设置及其在实践运作中存在的主要问题。

第四部分：讨论我国股份合作制的收益分配问题。着重分析应如何确定发展积累资金与可分配红利的比例和如何理顺按劳分配与按股分红的关系。

关键词：股份合作制
股权设置 治理结构 分配制度

目 录

第一部分 我国股份合作制发展概述

一、我国股份合作制的兴起和发展历程

二、我国股份合作制的主要类型和基本特征

（一）、我国股份合作制企业的主要类型

（二）、我国股份合作制的基本特征

三、实行股份合作制的意义和作用

第二部分 我国股份合作制的股权设置

一、国家股的设置

二、集体股的设置

三、法人股的设置

四、企业职工应如何持股

第三部分 我国股份合作制的治理结构

一、股份合作制治理结构的设置原则

二、我国股份合作制企业的

股东会

三、我国股份合作制企业的董事会、监事会、厂长（经理）

四、我国股份合作制企业的治理结构在实践运行中存在的主要问题

第四部分 我国股份合作制的分配制度

一、如何确定发展积累资金与可分配红利的比例

二、如何理顺按劳分配与按股分红的关系

结束语

附：主要参考文献

前 言

我国的股份合作制最初是从农村兴起的，其产生和发展几乎与我国的改革开放同步，并随着改革开放的发展而发展。近几年来，随着企业改革的不断深化，股份合作制作为放开搞活小企业的一种主要形式之一，越来越受到社会各界的注目。江泽民在十五大报告中明确指出，搞活小企业可“采取改组、联合、兼并、租赁、承包经营和股份合作制、出售等形式。”实践证明，股份合作制符合社会主义初级阶段的生产力发展水平，符合目前国有小企业和集体企业的实际状况，符合建立现代企业制度要求的产权清晰、权责分明、政企分开、管理科学的改革方向，是一种积极有效的企业组织形式，是社会主义公有制的有效实现形式之一。与企业改革的多种形式，如承包制、租赁制、收购、兼并、重组、破产等相比，股份合作制更易行，

改革成本更低。

但是我们也应该清醒地看到，目前城乡大量涌现的多种多样的股份合作制经济毕竟是改革中的新生事物，这种制度自身尚不规范，还处在不断的变化发展中，有待定型，而且在实践过程中出现有些不切实际的做法。因此，如何从理论上进一步研究总结，并促进其健康发展，仍然是当前企业改革中的一个重要课题。本文是在对我国股份合作制的发展进行简要概述的基础上，着重从股份合作制改革中带有普遍性的股权设置、治理结构、收益分配等到三个主要问题进行探讨，不妥之处，望老师和同学们不吝指正。

第一部分 我国股份合作制的发展概述

一、我国股份合作制的兴起与发展历程

我国的经济体制改革是从农村改革开始的，股份合作制企业最初也是在我国农村诞生的。80年代初开始，我国农村掀起了一股兴办乡村集体企业的热潮。在大量出现在乡镇集体企业中，一种主要由农民自发联合，由许多农户共同投入生产资料、资金、劳动等生产要素及其技术和经营能力而创办的新型经济形式，也随之悄然兴起。同时，在以乡村投入资

本为主创办的集体企业中，也有一部分企业吸收了内部职工投资入股。虽然这些企业的创办形式及企业制度不尽相同，但是它们都有一个共同的特点，即在企业中许多职工既参加劳动又投资入股，这一类企业的发展构成了我国股份合作制的早期形态。国家对农民投资兴办的各种合股经营的经济组织，一开始就给予了充分肯定和支持，在1983年中共中央关于《当前农村经济政策若干问题》中明确指出“根据我国农村情况……在实行劳动联合的同时，也可以实行资金联合，并可以在不触动单位个人生产资料所有权的条件下，或者在保留家庭经营方式的条件下联合。”从而推进我国农村股份合作制企业取得了较大的发展。1987年，国务院先后批准了浙江温州、山东淄博周村区、安徽阜阳等地区建立乡镇企业制度改革试验区，进行股份合作制的尝试。自此，股份合作制经济正式登上了中国经济舞台。1987年至1989年，这几个试验区先后出台了許多有关股份合作制企业的政策规定。1990年2月，农业部颁布了《农民股份合作制企业暂行规定》及《农民股份合作企业示范章程》，进一步较为系统地肯定和初步规范了农村股份合作制。1992年邓小平南巡讲话后，全国各地更掀起了一股组建和发展股份合作制企业的高潮。1994年6月，农业部为促进和指导乡镇企业改革的深入发展，又发布《关于乡镇企业产权制度改革意见》明确指出：“乡镇企业从根本上解决在经营机制和企业制度上

存在的矛盾，就必须加快以股份合作制为主要内容的产权制度改革步伐。”

党的十四届三中全会的《决定》指出“一般小型国有企业……可以改组为股份合作制。”“现有城镇集体企业，也要理顺产权关系，区别不同情况可改组为股份合作制企业或合伙企业。”江泽民主席在党的十五大报告中更明确指出“目前城乡大量出现的多种多样的股份合作制经济，是改革中的新事物，要支持和引导，不断总结经验，使之逐步完善。劳动者的劳动联合和劳动者的资本联合为主的集体经济，尤其要提倡和鼓励”。党和国家的肯定和支持使得股份合作制迅速成为我国放开搞活小企业的重要形式之一。据不完全统计，目前全国的股份合作制企业已达到400多万家，仅乡村股份合作企业就超过300万家。国家体改委联系的综合改革试点市县的统计表明，在国有小企业改制的各种形式中，股份合作制约占35%，是比重最高的。有些发展较快的地区，占到50%以上，如：山东诸城市占改制企业的77.2%，江苏南通市占到90%以上。

股份合作制从农村自发兴起到成为国家改革试点，再从农村集体企业改制的形式发展到城镇集体企业和国有小企业改制的形式，经历了十几年的历程，目前已成为一种在我国体制改革中占有重要地位的企业组织形式。

二、我国股份合作制的主要类型和基本特征

（一）、我国股份合作制企业的主要类型

我国的股份合作制企业是在

实践中逐步发展起来的，并无统一的模式。根据股份合作制企业的实际情况不同可以把它们分为以下几种主要类型：

1、我国的股份合作制企业来路众多，“主要有‘四路人马’，农村两路，城镇两路。农村部分，一是原来的社区集体企业转制而成的股份合作制企业；二是由农户、个体自发地集资联合而成的。城镇部分，一是原二轻系统城镇集体企业，通过恢复合作制原则而形成的；二是近些年来城镇国有小企业在‘放小’改革中通过向本企业职工出售资产改制而成。”

①因此，根据来源不同，可把股份合作制分为社区集体企业改制型、自发组建型、城镇集体企业改制型、国有小企业改制型等四种。这四种股份合作制由于它们创建的制度基础及改制背景不同，其所面临的主要问题也存在着显著的差异，社区集体企业改制型所面临的主要是社区集体资产的处理，是否设置社区集体股的问题；自发组建型所面临的主要是是否在企业中做到劳动联合与资本联合相结合，即是否存在“假股份合作制”的问题；城镇集体企业改制型所面临的方要是原企业集体资产的处理，是否设职工集体股的问题；国有小企业改制型所面临的是国有资产的处理，是否设国家股的问题。

2、我国的股份合作制是在吸收、整合股份制和合作制基础上的一种制度创新，其本质是劳动者的劳动联合和资本联合。根据企业中劳动和资本的关系不同可以把股份合作制分为劳资合一型、劳

资联合型两种。劳资合一型是指企业的劳动者同时也必须是出资者，企业中不存在不出资的劳动者，也不存在不劳动的出资者，其合作制色彩比较浓厚，封闭性较强，因此人才与资本的流动性较差，不利于企业的规模扩张，一般只适用于劳动密集型企业；劳资联合型采取有资出资，有力出力的原则，在企业中即有单纯的出资者，也有单纯的劳动者，其股份制色彩比较浓厚，开放性较强，有利于和种生产要素的流动，代表股份合作制的发展趋势。

（二）、我国股份合作制的基本特征

我国股份合作制的制度创新是通过吸收、整合股份制和合作制来实现的，因此它既具有股份制的某些特征，又同时具有合作制的某些特征，但又不等同于其中某种制度。分析当前我国股份合作制企业所具有的普遍性特点，概括其基本特征，主要有以下几个方面：

1、从企业的资金筹集方面看，我国目前的股份合作制企业一般实行本企业职工全员（或绝大多数职工）认股，而且每个职工所认购的股份额差别不大。本企业职工所认购的股份占企业资本金的大部份，其余的为国家股、集体股、法人股、社会个人股等其它形式。这种股权设置的方式决定了企业职工即是本企业的劳动者又是本企业财产的所有者，从而使股份合作制企业成为一种劳动者的劳动联合与劳动者的资本联合并重的集体经济。当然现实中有“不少人觉得股份合作制这顶帽子不

错，都争抢着要戴这顶红帽子”^①，有一部分企业由少数几个股东参股或控股，也名曰“股份合作制”，但这并不是主流，不能作为股份合作制的代表。

2、从企业的财产制度上看，我国的股份合作制一般实行所有权和经营权分开的企业法人财产制度。企业的财产所有者是股东，企业依法享有法人财产权，以其法人财产对债务承担有限责任，股东以其出资额为限对企业承担有限责任。股东入股后不能退股，但能依法转让。

3、从企业的组织机构上看，我国的股份合作制企业一般仿效《公司法》设有股东会（或称职工持股会）、董事会（或称理事会）、监事会、厂长（经理）等组织管理机构，由于职工大多数为企业的股东，其职工代表大会和股东会基本上做到了合二为一。但其股东会的表决权制度比较多样化，无统一的模式，一部分企业仿效股份制的作法，实行一股一票制；也有一部分企业按民主管理的原则采用一人一票的方式进行表决，还有一部分企业采取一股一票与一人一票相结合的方式行使表决权。事实上，对于大多数职工都投资入股且每一个职工的股份额相差不大的股份合作制，一人一票制与一股一票制这两种表决方式基本上是一致的。

4、从企业的分配制度上看，大多数股份合作制企业都提取了较大比例的发展积累（特别是原乡镇集体企业改制设立的股份合作制企业），但在积累资金的所有权

归属上，各企业存在着较大差异，有的规定归企业职工集体所有，不可分割；有的规定按股东所持的股份比例分别计在股东名下。企业的税后利润提取了发展积累后的剩余部分，在分配原则上大多数企业都规定了按劳分配与按股分红相结合的方式，但实际操作中，各企业也存在较大差异，真正在税后利润中落实按劳分红的企业并不多。

股份合作制与股份制相比较，其本质区别在于股份合作制企业的投资者主要是企业内部职工，企业内部职工所持有的股份（包括实践中有一些企业的职工集体股）占企业总股份的大多数，广大职工即是所有者又是劳动者，共同投资，共同劳动，收益共享，风险共担；而股份制企业的投资者主要是本企业以外的自然人或法人，其投资者和劳动者是分离的，资本在企业中处于统治地位，而劳动只是资本的雇佣，工人除工资外，无权参与企业的决策和利润分享。股份合作制与合作制相比较，其本质区别在于合作制企业强调劳动联合，资本联合是劳动联合的从属条件，职工必须交纳一定的股金才能参与企业的劳动，且一位职工所缴纳的股份是相等的，入股自愿、退股自由，同时对企业红利分配进行严格的限制；而股份合作制则强调资本联合和劳动联合同时并重，职工入股除了联合劳动的需要外，同时还为了获得股利，作为一种投资的回报，还允许职工的持股额有一定限度的差别，入股后不能退股，只能按有关规定

进行转让。

三、实行股份合作制的意义和作用

股份合作制是我国经济体制改革实践中的一种制度创新。它的产生和发展说明了股份合作制具有一定的适应性，符合社会主义初级阶段的生产力发展水平，符合目前国有小企业和集体企业的实际状况，符合建立现代企业制度要求的产权清晰、权责分明、政企分开、管理科学的改革方向，是一种积极有效的企业组织形式，是社会主义公有制的有效实现形式之一。在我国的国有小企业、集体企业的改造中，实行股份合作制具有重要的意义和作用，对此，国家体改委的《指导意见》中已作了阐述，具体地说：

（一）、实行股份合作制，促进了国有资产产权的转移和流动，使大部分呆滞的国有资产变活了，有利于国有经济收缩战线，减亏增效。我国的国有小企业虽然在资产上仅占国有资产总额的17%，但数量却占85%。这些国有小企业由于数量多，规模小，国家无暇顾及它们，也不可能给什么优惠政策来扶持它们，只有依靠自身来面对激烈的市场竞争。由于体制的原因，目前来80%的国有小企业都出现亏损，许多成了国家和政府的负担，破产、兼并等方式又容易引起职工的失业，造成社会不稳定，如何搞活国有小企业是当前经济体制改革中的一个重要课题。股份合作制为此提供了一种可行有效的方式，通过把国有资产出售给企业职工，既保证了职工的就业，又使国家收回了一定

的资金，有利于国有资产收缩战线，减亏增效。

（二）、实行股份合作制，通过职工投资入股，使职工既成为劳动者，又成为出资者、管理者，提高了职工对企业资产的关心程度和风险意识，增强了企业的凝聚力，调动了职工的积极性。

我国的集体企业和国有小企业的效率不高，很重要的一个原因是由于“大锅饭”思想，职工对企业资产和经营的关心程度不够，劳动积极性不高。如何提高职工的积极性，完善企业的激励机制，以提高企业的经济效益，一直是我国企业体制改革的主题。从早期的国家放权让利到后来的承包制、租赁制无不是为了解决这一缺陷，然而承包制、租赁制毕竟有其缺点，股份合作制为此提供了一种可行的解决办法，通过企业职工的投资入股为主，使职工不但成为企业的劳动者，而且是企业的所有者和经营管理者，企业经营结果的好坏直接关系到职工的切身利益，从而从根本上解决了企业的激励问题，提高了职工的积极性。

（三）、实行股份合作制，促进了政府职能的转换和政企分开，加快了企业成为自主经营、自负盈亏、自我约束、自我发展的法人实体和市场竞争主体。

实行股份合作制，国有资产从原国有企业中退出，职工成为企业的所有者，企业不再隶属于任何政府部门，政府部门自然无权对企业的生产经营进行干预，从而解决了国有企业几十年政企不分的老问题。同时，由于企业的劳动者和所有者合二为

一，必然促进企业成为真正的“四自”法人。

（四）、实行股份合作制，为企业开辟了一条新的融资渠道，促进了企业的技术改造、结构调整、机制转换和企业管理的改进，提高了企业的经济效益。

由于历史原因，我国的国有企业所取得的利润长期上缴，改革开放以来，企业虽然可以留存部分利润，然而市场竞争的冲击已使许多企业无利可留，企业普遍存在发展资金不足问题。实行股份合作制，通过吸收职工投资入股，为企业筹集资金提供了一条新的途径，从而促进了企业的技术改造、结构调整、机制转换和经营管理的改进，提高了企业经济效益。

（五）、实行股份合作制，对发展地方经济，增加财政收入，保障职工就业和保持社会稳定起到积极的作用。通过实行股份合作制，有效地提高了企业的经济效益，企业活了，上缴的税收多了，财政收入自然就增加了，职工的就业也就有保障，职工的就业有保障，社会也就安定了。

第二部分 我国股份合作制的股权设置
我国的股份合作制实践中，由于各企业建立股份合

作制的制度基础和客观情况不尽相同，再加上认识上的不足和现实操作中的利益关系，其股权设置在实践中存在很大的差异，特别是在早期的原乡镇集体企业改制建立的股份合作制中，更是五花八门、错综复杂，例如：国家股、劳动积累股、职工基本股、社会股、社团法人股、创业者团体股、乡村领导服务干股、合作股、募集股，等等。这种股权设置的差异性，一方面体现出人民群众的创造精神，另一方面由于对其中的制度机理较少加以研究，不可避免地存在着许多内在的矛盾和冲突，难以达到协调统一，从而给股份合作制的规范管理工作造成了困难，同时也与客观制度需求存在着一定的距离，制约了股份合作制的规范化发展。

从目前我国股份合作制的股权设置现状看，可根据股权所有者身份的不同，把上述各种各样的股权分为国家股、集体股、法人股、社会个人股和职工个人股几种，下面分别讨论这几种股份的设置问题：

一、国家股的设置

国家股是指中央或地方政府及其部门通过国有资产投资所形成的股份，主要存在于国有小企业、集体企业改制组建的股份合作制企业中，其设置有以下两种情况：一是国有小企业通过吸收企业职工投资入股或将部分国有资产出售给企业职工，进行股份合作制改造后，全部或部分国有资产不抽走，继续留在企业中而形成的；二是乡镇集体企业进行股份合作制改造时，界定为国有资

产部分形成的国家股。（在此需要说明的是，许多集体企业进行产权界定时，把国家减免税形成的财产和企业税前还贷形成的财产界定为国有资产，这种做法是不对的。）

目前我国国有小企业和集体企业改制组建的股份合作制实践中，许多都设有国家股。国家体改委 1997 年 6 月发布的《关于发展城市股份合作制企业的指导意见》第六条指出，是否设国家股由企业出资人协商决定。在此之前各地实行的股份合作制试行办法中，有的规定不设国家股（如：北京市、上海市、江西省）；有的则规定允许设国家股（如：湖南省、陕西省西安市等）。而在更早作为我国股份合作制试验区的安徽阜阳、山东诸城等则规定要设国家股。

关于是否设国家股，理论界存在两种对立的观点，一种是认为应设，另一种是认为可以不设。

主张应设立国家股的理由主要是：1、认为不设国家股会导致“私有化”，危及我国的社会主义经济制度；2、认为不设国家股会导致国有资产的流失。

对于上述观点，我认为：

1、不可否认国有小企业和集体企业进行股份合作制改造，把国有和集体资产出售给企业职工的确是“私有化”，但这种“私有化”并不可怕，并不会危及社会主义的公有制基础。我国《宪法》规定，“中华人民共和国的社会主义经济制度的基础是社会主义公有制，即全民所有制和劳动群众集体所有制。”

“马克思在《资本论》第三

卷中讲过当资本主义生产方式被否定以后,“不是重新建立私有制,而是在资本主义时代的成就的基础上,也就是说,在协作和对土地及靠劳动本身生产的生产资料的共同占有的基础上,重新建立个人所有制。”^①股份合作制实行的是一种劳动者在劳动联合的基础上共同投入资本的企业组织形式,其股份的所有权虽然是归劳动者个人所有,但其本质是属于劳动群众集体所有制,是社会主义公有制的组成部分。因此,国有小企业的集体企业改制建立股份合作制,并没有脱离社会主义公有制的范畴,不会危及到我国的社会主义经济制度。

2、国有资产从股份合作制中退出并不等于国有资产流失。首先,企业改制时,国有资产的转让是一种有偿转让,是否流失关键在于国有资产转让时是否得到合理的评估和界定。只要在进行股份合作制改造时,认真把好资产评估关、交易关、股金管理和使用关,严格规范产权界定制度和产权交易制度,就不会造成国有资产的流失。其次,国有资产不流动并不表明国有资产不流失,事实上,限制国有产权的合理流动,有时不但不能实现国有资产的保值增值,反而会造成国有资产的“坐失”。现实当中许多国有企业由于经营效率低下而导致亏损,国有资产不但实现不了保值增值,国家还要不断地投入资金进行维持,成了国家和政府的“包袱”,那才是真正的国有资产流失。而国有资产从股份合作制企业中退出是一种有偿退出、有偿

转让,是产权的合理流动,它有利于国有资产的优化配置,提高国有资产的营运效率,是国有资产保值增值的有效途径之一。

3、在实践当中,许多企业在改制时把一部分国有资产用于离退休职工的安置费用和在职职工的工龄买断或缴交社会养老保险,这种做法并非侵占国有资产,应正确加以认识。在传统体制下,企业职工是在低工资下为国家创利的,国家并没有为职工专门提取离退休养老金、医疗等社会保障基金,职工的养老保险费用是以国有存量资产的方式留存于企业中的。那么在企业改制、国家出售国有企业资产时,相应扣减一部份资金作为安置离退休人员的费用以及为在职职工缴交社会养老保险便是理所应当的。因为它本身就是国家对离退休人员应该承担的负债,所以从国有资产中划出这部分负债无可厚非,不能认为是国有资产的流失,只是把原先的负债进行返还。

在原国有企业、集体企业进行股份合作制改造时,我们应当更新观念,正确认识股份合作制的国家股设置问题。国家股在股份合作制企业存在既不利于国有资产的优化配置,也不利于股份合作制的发展和完善。

首先,根据党的十五大关于国有经济实行战略性转移的要求,国有经济将逐步从一般竞争性的行业中退出,而主要存在于国民经济的命脉部门、基础性行业和高精尖科技生产领域。这些企业一般都是大型企业。股份合作制主要适合于中小型

企业,因而国有股份没有必要继续在改制的企业中保留。绝大部分国有小企业应将产权逐步转让给集体或个人,国家实现资本转移,把变价收入投入到急需发展的产业,用于结构调整、安置富余人员、支持社会保障体系建设等等,这才符合国有经济的战略调整方向。

其次,在股份合作制中设置国家股,违背了股份合作制的劳动者劳动联合和资本联合相结合的基本原则。因为国家是一个抽象的群体,它无法参与企业的劳动,国家股的存在违背了劳动联合和资本联合相结合。

再次,国家股的设立容易导致新的“政企不分”或者“管理者缺位”等现象。由于目前我国的国有资产管理体制还不是很完善,在股份合作制中设立国家股,为了维护国有资产的合法权益,必然要求作为国有资产代表的政府部门行使其资产权力,这样容易导致新的“政企不分”,从而使改制的社会效益不能得到充分的发挥;如果要求政府部门不参与股份合作制企业的管理,那么国家股的合法权益如何保障便会成为问题。

至于原国有企业改制时,如果国有净资产存量过大,企业职工一时无法出资全额买断时,可以通过企业职工与国有资产管理部門的协商、谈判,把一部分国有资产以借用、租赁或优先股等的形式存在于股份合作制企业。目前各地在股份合作制的实践过程中,已经对此进行了许多有益的探索,其中包括以下形式:一是将国有资产作为企业借入资金,由企业

定期向国有资产管理部 门缴纳一定数量的资金占用费；二是实行融资性租赁，企业按年支付租赁费，租赁期满后，产权归企业所有，职工股东根据所持股份比例分别享有所有权；三是将国有资产出售给社会法人或社会个人，形成法人股或社会个人股；四是把国家股确定为优先股，只有收益权而没有决策权。另外，还可以让银行介入企业改制，在原企业资产负债比例很高的情况下，银行可为企业职工购买国有产权提供一定比例的贷款。上述几种方法可单独使用，也可几种方法结合起来使用。

总之，国有资产在股份合作制改造时，应实现产权置换，使股份合作制职工真正成为企业的“主人”，这样就既可以促进“政企分开”，保证国有资产的保值增值，又可以确保股份合作制企业的健康、稳定发展。

二、集体股的设置

在我国股份合作制企业中，集体股的设置主要有两类：一类是社区集体经济组织或其它集体经济法人投资或所有的股份；另一类是企业职工集体所有的股份，即职工集体股，或称为企业股。在我国现行的体制下，社区集体经济组织所拥有的资产一般由乡镇村经联社进行管理，由于乡镇村经联社与其它集体经济法人一样是独立的经济法人，独立于股份合作制企业本身而存在，因此，社区集体股和其它经济法人所有的股份，原则上应按法人股进行规范管理，其设置问题将于后面法人股的设置问题中探讨。这里将着

重讨论职工集体股的设置问题。

职工集体股的设置主要有两个来源，一是乡镇村集体企业进行股份合作制改造时，界定为企业职工集体所有的资产；二是股份合作制初期，许多地方和企业者在其利润分配中规定了不可分割公共积累的提取比例。

乡镇集体企业的股份合作制改造所面对的是错综复杂的历史经济背景下积累形成的集体资产。由于乡镇集体企业的集体经济性质，对这部分资产的产权界定，一般是把其中一部分认定为企业的原始投资者即乡镇村等社区集体经济组织所有，也就是社区集体股；另一部分则认定为企业职工集体劳动的积累所得，即职工集体股。为了使职工集体股这一模糊的产权清晰化，充分发挥产权激励机制和约束机制，提高广大职工的积极性和风险意识、责任意识，一方面要求把这部分集体资产折股量化到人，以明晰产权；另一方面又要避免搞“私有化”之嫌，以降低改革的政治风险。因此，对这部分资产的量化往往是不彻底的。实践中，许多企业只允许将其一部分（一般为 30%）根据职工的工龄长短、工资级别和岗位职务等标准折股量化到人，形成职工基本股。由于职工基本股是从集体资产中分离出来的，只享有按股分红的收益权，而没有所有权和处分权，不准买卖、转让和继承，因此，从严格意义上讲，职工基本股其终极所有权还是归职工集体所有，属于职工集体股的范畴。这种股权设置的方式在我国股份合作

制发展初其颇具代表性，如：山东淄博周村区、广州市天河区等。

职工集体股的设置，虽然从某种意义上讲，避免了企业改制过程中过高的协商谈判成本，缓和了即得利益各方的矛盾，使改制工作能够比较顺利地进行，然而从产权清晰的角度考虑，股份合作制改造时职工集体股的设置存在着许多弊端。

首先，由于职工集体股的所有者是一个抽象的集体，因此其股权不可以也不可能量化到具体的某个人身上，是“不可分割”，有的企业虽然把它量化到人（如：山东淄博周村区），但它只有收益权，只能参与分红而不得转让、馈赠、抵押和继承，其终极所有权的所有者同样是企业职工集体。这种股权的设置等于在对原集体经济的产权模糊进行改革时，又在股份合作制经济这个“大集体”中划出一块产权同样模糊的“小集体”，这与股份合作制改制的初衷是相违背的。而且随着股份合作制企业的持续经营，职工集体股所分配的利润积累将会越来越多，再加上许多设有职工集体股的股份合作制企业都规定了税后利润中提取不低于 50% 的不可分割公共积累即集体资产，这样一来企业中的“集体资产”就会越积越大，相应地减少了职工股东的股权比例，从而必将消弱股份合作制企业应有的激励机制和约束机制。

另外，职工集体股的设置在企业终止或破产时，将遇到剩余财产分配权上的矛盾。当企业终止或破产时，职工集体这一抽象的组织将

不复存在。如果职工集体股与职工个人股或其它类型的股份享有同等的剩余财产分配权时，这一分配权该属于谁呢？如果规定职工集体股无剩余财产分配权则违背了同股同权的基本原则。事实上，在各式各样的股份合作制企业的指导意见或规范管理条例中都有意无意地回避了这一矛盾问题，我国现行的破产条例也没有这方面的规定。

因此，原集体企业、国有企业改制组建股份合作制企业时，还是不设职工集体股为宜。事实上，在我国的股份合作制实践中，已有一些地方认识到这一点，如《上海市股份合作制企业暂行办法》（1997年6月）第三章“股权设置及转让”中就规定，“股份合作制的股份分为个人股和法人股”，而职工集体股只作为一种“股权设置的例外情况”进行处理，其设置仅限于“集体企业改制设立股份合作制时认定为原集体企业全体离退休职工集体共有的资产……其股权由市人民政府有关部门指定的机构代为行使。”

至于企业改制时，界定为企业职工集体所有财产的处理，本人主张应一步到位。在提取一定比例（参照《公司法》约为5—10%）作为新建立的股份合作制企业的公益金后，剩余部分可根据企业职工（包括离退休职工）的工龄长短、工资级别、贡献大小等因素，折股量化分配到职工个人，视为个人对企业的投资入股。考虑到量化分配的“交易成本”，还可以采取另一种简易的方式，即在提取一定比例作为

新建立的股份合作制企业的公益金后，再拿出一部分缴交企业职工（包括在职和离退休职工）的社会养老保险，剩余部分平均或根据工龄长短量化分配到个人。具体量化分配办法可由政府有关部门统一制定，或由原企业职工大会讨论制定。

而对于一些历史较长的企业，有一些资产可能无法明确界定，可以优先股的形式保留在新的股份合作制企业中，作为“奖励股”。（其设置方法见本文第32页）

三、法人股的设置

法人股是一个较大的范畴，在股份合作制企业中，其内涵为股份合作制企业法人之外的其它经济法人所拥有的股份，从外延上看，包括国有法人股（指国有企业法人所拥有的股份）集体法人股（其它集体经济组织法人所拥有的股份）外资法人股（在我国的经济中对于外商投资不论是法人或个人，一般都视同法人投资进行管理，因此，外商个人投资也可视同外资法人股）。

在我国的股份合作制改造实践中，为了获得广泛的融资渠道，充分利用社会资源，许多企业都设有法人股，其中包括企事业单位以无形资产投资所形成的股份。然而，法人股的设置容易在股份合作制中产生许多内在的矛盾，突出地表现在以下两个方面。

1、股权平等原则与人格平等原则之间矛盾。在许多股份合作制企业中，为了体现劳动者的人格平等，在股东大会行使表决权时，都采取“一人一票”制。法人股的设置必然产生这样一个

问题即法人股的表决权到底应为几票呢？如果法人股的表决权只有“一票”，则不可避免地要产生出资者投资风险、责任与其拥有的权利不对称的问题，造成对法人股股权的侵害。

2、法人股的设置违背了股份合作制的劳动联合原则。因为法人股的所有者毕竟不可能参与企业的劳动，而股份合作制的最基本特征就是劳动者的劳动联合和劳动者的资本联合相结合。违背了劳动联合原则，必然使股份合作制失去“合作”的内涵，导致其性质的变化。

因此，股份合作制企业设置法人股应注意以下几个问题：

1、法人股最好以优先股的形式存在于股份合作制企业中，而且其设置比例不宜过高。因为过高的优先股比例将使优先股持股者的投资风险加大，优先股持股者必然要求更高的投资回报，从而导致企业的融资成本和财务风险增加。因此，过高的优先股比例是不可取的。

2、当法人股为普通股时，应当与股东大会的“一股一票”制表决权制度相结合。否则，其法人股的设置是不合理、不科学的。

3、为了维护股份合作制的劳动联合原则，保持股份合作制的性质不变，法人股设置为普通股时，其比例就不应超过内部职工股比例，应保证股权设置中劳动者所持有的股份应占主导地位。

总之，股份合作制企业中设置法人股应以优先股为宜，且不应比例过高。如果把法人股设为普通股，则应

与“一股一票”制相对应。

四、职工应如何持股

在改革实践中，为了克服乡镇集体企业和国有小企业的产权缺陷，各地进行了许多有益的探索，其中存量资产折股量化就是改革城乡集体企业和国有小企业产权结构的一种重要形式。其基本要点是，在清产核资、财产评估的基础上，将企业现有的存量资产折成股份，然后，通过出售或无偿配给的方式分给不同的主体，以改革长期以来城乡集体企业和国有小企业由社区和政府控制、政企不分的局面，使企业有了新的，而且是多个的所有者。

通过折股量化的方式使企业的所有权改变，企业的监督和激励机制也相应地发生了根本性的变化。折股量化后，企业基本上形成了内部持股的职工所有制。这时，经营者服务和代理的对象就不是社区和政府，而是本企业的职工，他所接受的不是外部间接的监督，而是企业内部职工的直接监督。更重要的是，由于这时的财产所有者和企业的劳动者是统一的，企业经营的好坏与职工个人的利益密切相关，所以，拥有股份的企业职工也有积极性为选举和监督企业的经营者。因此，职工个人股是股份合作制企业股份的重要组成部分，职工个人股的设置是股份合作制区别于股份制和合作制的重要特征之一。

然而，目前我国股份合作制企业的职工个人股设置中存在着以下三种现象应引起重视。

1、强制要求职工人人

参股。其所采取的手段有两种，一种是规定企业职工如不入股就不得享受固定工待遇，不准承包和受聘的企业管理人员；另一种是从企业集体财产中划出一部分或全部折为职工基本股，作为享受按股分红的依据，同时又规定，凡享受基本股的职工必须按一定比例的现金购买职工个人股，否则不得享受基本股。如：《周村区乡镇股份合作制企业暂行管理办法》中就有这样的规定。上述两种规定，都带有一定的强制性。其出发点一是为了使改制能顺利进行，不强制要求职工入股，便无法完成股权的顺利置换；二是为了达到“连股连心”的目的，使职工更加关心企业的兴衰，提高职工的责任感。

2、职工持股均等化，

每一位职工所持有的股份额相等或基本相等。这种安排的目的是为了体现“合作”精神，同时与股东会“一人一票”的表决方式相适应。

3、股权过分集中，基本上控制在少数几个大股东手里。如温州地区的股东控股型股份合作制企业，“据调查在首批435家规范化股份合作企业中，平均每个企业的股东职工为十一人，实际上，绝大多数企业的股东职工不到五人”。①这种类型的股份合作制企业大多是由几个股东共同出资新设建立的。

上述三种现象都不利于股份合作制的健康发展。

第一种现象违背了自愿入股的原则，在国家体改委下发的《指导意见》中，指出“在自愿的基础上，鼓励企业职工人人投资入股，也

允许少数职工暂不入股”。中央领导也一再强调，搞股份合作制不能“乱刮风”、搞“一哄而上”，应注重职工的意见。应该看到参股也是一种投资行为，投资者对风险与收益应享有的选择权，不入股就“给小鞋穿”是不可取的。同时，应该认识到少数职工不入股并不会影响到股份合作制的性质。

第二种现象容易产生新的“大锅饭”思想，不利于提高职工的积极性。据报道，曾经被视为股份合作制改革典型的山东诸城四达绝缘材料有限公司，改革初期采取的就是职工均等持股方式，产生了很好的效益。但随着职工所入资金的收回，投资风险的压力消失了，职工的积极性也有很大的回落。目前该企业正在进行进一步的改革，打破平均主义思想，拉大职工持股差距。十五大以后，这种以“再砸大锅饭”为主题的二次改革已经在山东诸城掀起了高潮。

第三种现象是第二种现象的另一个极端。股权的过分集中，少数股东控股，已使股份合作制失去了“合作”本质，削弱了职工的平等合作精神，从而使劳动与资本联合相结合的基础受到破坏，降低了劳动者参与管理的积极性。

因此，股份合作制企业在处理职工持股问题时，应注意以几个方面：

首先，应坚持职工自愿入股原则，不搞强制入股，允许一部分职工不入股，当然这部分职工的比例不应过高，一般不得超过职工总人数的20%或30%。否则，股份合作制也就失去其劳动

者劳动联合的实际意义。

其次，职工持股应有一定的比例限制。股份的过份集中、少数股东控股的企业并不是股份合作制企业，实际上应界定为股份制。（当然，这里并非否定股份制，也不是认为股份合作制不能向股份制转化。）一般情况下，股份合作制企业可规定个人持股额不得超过职工人均持股额的10—20倍。

再次，职工持股应有一定的合理差距。股权设置应向企业的经营管理阶层和技术骨干倾斜，体现权责利相结合原则，形成对经营管理者和技术骨干的有效激励，从而增强其风险意识和责任意识，提高企业的经营管理水平，以达到提高企业经济效益的目的。

需要特别指出的是关于股份合作制改造过程中企业经营管理者如何持股的问题。目前我国许多地方和企业做法不一。例如，浙江一些地方，厂长（经理）的持股额占企业总股本5—10%；江苏一些地区，企业经营者入股金额不低于一般职工平均水平的10倍，上海的一些企业允许经营者和企业骨干拥有的股份达到企业总股本的30%左右。对此，我们认为，让企业的经营管理者持股而且持有大于一般职工的平均股份额，可以形成对经营者的有效激励。因为经营者的才能学识及其理性行为对提高企业的经济效益起着举足轻重的影响，只有充分发挥企业能动性，企业的经济效益才能有较大的提高。同时也应该认识到管理也是生产力，管理也是一种生产要素投入，其报酬的获得是

合理的。西方国家的企业家报酬普遍是由工资、奖金、股票和股票买卖选择权组成。经济学家认为，上述办法无论哪一种单独使用都有不足。固定工资不利于激发人的积极性；奖金是基于当年的经营业绩，有一定的刺激作用但容易产生短期行为；股票最有刺激作用但风险太大。因此，最优的报酬设计应为上述几种形式的最优组合。根据股份合作制的实际情况，让经营管理者和企业骨干持有较大份额的股份是合理必要的。它考虑到了其经营者在企业中的特殊地位及其对企业经营结果的重要影响，既是对经营者管理劳动的一种承认和肯定，也是对经营者行为的一种约束。另外，考虑到经营者购买较多股份的出资困难问题，也可实行“干股”制，在股份中拿出一定比例作为经营管理者的“干股”，这部分股份的持有者可不必出资购买，就可享有收益权。（当企业亏损时，也同样应承担相应的责任。）当然，这种股权的设置是与经营管理者的职位相联系的，并非“终身”持有。

总之，股份合作制的股权设置应以企业内部职工持股为主，并允许有少量的法人股和社会个人股存在，以利于股份合作制的融资社会性，同时也允许有一部分职工不持股，国家股、集体股最好优先股化，从而使股份合作制成为名符其实的“劳动者的劳动联合与劳动者的资本联合相结合为主”的新型企业制度。

第三部分 我国股份合作制的治理结构

建立健全法人治理机构是建立现代企业制度的客观要求，也是股份合作制企业巩固和发展的重要保证，股份合作制并非“一股就灵”，产权制度的改革最终是为了建立健全的法人治理机构，通过法人治理机构的有效运作，以达到企业效率的提高。然而现实中有些地方和企业存在着“重改制、轻管理”的倾向，导致股份合作制改制的效益不能得到有效的发挥，没有达到改革的目的。因此，建立健全的法人治理机构是股份合作制改制过程中必不可省的重要一环。实践中，由于各股份合作制企业的股权设置不尽相同，其治理结构相应地存在一定程度的差异是难免的。

一、股份合作制企业治理机构的设置原则

现代企业制度的要求是“产权清晰，权责分明，政企公开，管理科学”。围绕着这一要求，股份合作制治理机构的设置应遵从以下几个原则：

1、两权分离原则

股份合作制作为独立的经济法人，当股东把其所有的财产投入到企业时便同时把其财产的占有权、使用权、经营权让渡给了企业，而股东只享有财产的终极所有权及收益权，企业法人依法对

企业的资产进行经营，股东无权随意进行干预，只能通过股东会行使其股东的权益。这一点在股份合作制企业中，对同时具有股东和职工双重身份的劳动者如何明确和行使自己的权利显得尤为重要。

2、三权独立原则

股份合作制企业在经营过程中其决策权、执行权、监督权应相对独立，互不干扰。特别是监督机构在行使监督权时，受到决策机构、执行机构的干涉，以保证监督者能有效地履行其职责，避免权力过分集中而造成个别别人“为所欲为”“损公肥私”等现象的发生。

3、权责分明原则

股份合作制企业的治理机构设置要做到责、权、利应做到对称、协调，权责分明。每一种权力都应相应地承担一定的责任，做到有权有责，避免有权无责或有责无权。

4、民主管理原则

民主是整个社会的发展趋势，社会主义国家更应该讲民主。在企业管理中，通过民主管理，可以提高职工的积极性，提高企业的经济效益。在社会主义国家中，前南斯拉夫曾实行过工人自治制度的实践，并取得了一定的效果；德国早在十九世纪末就进行了工人参与管理的实践，并先后制定了《工厂制度法》（1952年）和《工人共同决策法》（1976年），让工人参与企业的经营管理，工人代表可在董事会中占有一半的席位，以提高工人的责任感，从而为德国的高速经济增长作出了贡献。股份合作制是以职工投资入股为

主的企业组织，在企业中，职工不但是劳动者，而且是股东。因此，在股份合作制企业中实行民主管理，不仅是必要的而且更是可行的。

5、机构精简原则

股份合作制企业大多数是小企业，因此它们的治理机构设置应根据企业的实际情况，不可一味地模仿股份制，求大求全，而是应实事求是，在上述原则的基础上，力求做到机构精简，降低管理成本，提高运行效率。

二、我国股份合作制企业的股东会

股份合作制的股东会（或称职工持股会）是企业的最高权力机构，由全体股东组成。股东会的职责主要有审批企业的经营方针、投资计划、财务预决算方案、利润分配方案等重大事项，审议董事会、监事会的工作报告，选择更换董事、监事，表决通过修改企业章程、增减注册资本、和企业的合并、分立、破产、解散等。股份合作制企业的股东会职权设置基本上与股份制企业是一致的，有的甚至在章程中规定其职权“以《公司法》有关规定为准”。

我国目前股份合作制企业股东会组织设置的最大差异表现在其表决权制度上。理论界在总结股份合作制的基本特征时，大多把其股东会表决权制度作为主要标志。对此，有的认为股份合作制采取的是“一人一票”制；有的认为是“一股一票”制；有的则认为是“一人一票”与“一股一票”相结合。然而，在实践中，却是三种表决方式并存。究竟股份合作制的股东会表决权制度应

采取哪一种为妥呢？

首先，让我们来分析一下上述三种表决方式各自的特点。

1、“一股一票”制是指股东会对企业重大事项进行表决时，其表决权多少的计算依据是股份额而不是股东人数，股东持有多少股份额则拥有多少表决权，俗称“一股一票”。“一股一票”制是股份制的基本原则之一，它体现了股权平等的民主原则和权责的统一。在我国股份合作制实践中，产权制度改革比较彻底，股权设置中也不含有集体股的企业大多数采取了“一股一票”制这种形式。

2、“一人一票”制是指企业股东会在对重大事项进行表决时，企业各股东不论其持有股份的多寡，每一位股东只有一票表决权。“一人一票”制是国际合作社联盟在罗虚代尔先锋合作社原则的基础上讨论通过的，目前已成为国际上公认的合作社原则。它满足了劳动者的人格平等要求，体现了企业的民主精神，提高了职工参与管理的积极性。我国原集体企业、国有企业的职工大会也是采取“一人一票”制原则。早期的股份合作制由于大多数脱胎于原集体企业，企业的合作制精神和集体主义精神比较浓厚，再加上在股份合作制性质认识上的不足，为了减少“政治风险”，这类企业的股东会大多数采取与职工大会相同的“一人一票”制表决方式。特别是职工集体股占优势，职工个人股所占股份比例不大且基本均等的股份合作制企业，由于集体股的表决权本来就

属于职工大会（职工代表大会），而职工大会的表决方式又是“一人一票”制，故这类企业几乎都采取了“一人一票”制的表决方式。

3、“一股一票”与“一人一票”相结合的表决方式是一种折衷办法，首先对股东会的职权进行分解，股东会在行使某些职权时，采取“一股一票”制方式，而在行使另一些职权时，则采取“一人一票”制方式。如《上海市股份合作制企业暂行办法》就对此进行了详细规定。如：审批企业的经营方针、投资计划、财务预决算方案、利润分配方案等重大事项及审议董事会、监事会的工作报告等，采取“一股一票”的表决方式，表现出尊重股权的原则；而选择更换董事、监事及在表决通过修改企业章程、增减注册资本和企业的合并、分立、破产、解散等重大事项时，采取“一人一票”的表决方式，表现出尊重人格平等的民主管理原则。（在此需要说明的是，有人把“一股一票”与“一人一票”相结合的表决方式理解为股东会表决制度为“一股一票”制而董事会、监事会的表决制度为“一人一票”制，其实这种表决方式实际上就是“一人一票”制。所以这种理解是错误的。）归纳总结上述三种表决方式的异同点如下表所示：

来源

表决权计算依据
强调原则

缺点
“一人一票”制
合作制

根据人数，
不根据股份额多少

人格平等

当股东所持股份额存在较大差别时，容易造成对大股东股权的侵犯

“一股一票”制

股份制

根据股份额多少，

不根据人数

股权平等

股东会容易被大股东所控制，从而使小股东的权益得不到应有的保障

“一人一票”与“一股一票”相结合

股份合作制

股东会在对某些重大事项进行表决时采取“一人一票”制方式，而在对另一些重大事项进行表决时则采取“一股一票”制方式

人格平等与股权平等相结合

难于确定哪些重大事项应采取“一人一票”制，哪些重大事项应采取“一股一票”制

我国的股份合作制实践中，由于现实中的股份合作制企业的股权设置多样化的特点，许多股份合作制企业的内部职工股份存在着较大的差异，而且除了内部职工股之外还普遍存在着作为普通股的国家股、法人股和社会个人股。这种股权设置的现实，使得在这些股份合作制企业中实行“一人一票”制出现了困难。如果按“一人一票”制原则，企业中的外部股东如国家股股东、法人股股东和社会个人股股东的权益便无法得到应有的保障，违背了责权利对称的科学管理原则。因此，在股份

合作制中普遍推行“一人一票”制是不科学的。

认为股份合作制不能实行“一股一票”制观点的主要原因是以为它否定了企业的民主管理呢？其实“一股一票”并不是对“一人一票”制的完全否定。“一股一票”制的民主是建立在尊重股权平等的基础上的，体现权责利一致的基本原则，它本身符合产权制度的内在要求。

而且在合作制倾向较强的股份合作制企业中，由于其股权设置本身就规定了企业股东基本上为企业内部职工，（或企业内部职工个人股和集体股占股份总额的较大比例，而国家股、法人股和社会个人股等外部股所占比例较小。）同时内部职工的持股比例差别不大，在这类企业中“一股一票”制与“一人一票”制基本上是统一的。当然，职工的持股比例差别很大时，可适当地采取一些措施保护小股东的利益，如：限制大股东的表决权和累积投票等。

因此，本人认为股份合作制企业在重大事项的表决制度上采取“一股一票”制更符合股份合作制企业股权设置的制度要求，更能体现企业内部管理的科学性。至于某些企业所采取的“一人一票”与“一股一票”相结合的表决方式，只要得到企业股东的认同，在企业章程中明文规定，也未尝不可。

总之，在股份合作制的表决制度上，政府部门的规范工作不应有太多的介入，应秉着尊重企业自主权的原则，给企业自由选择的权利。而企业在规定其股东会的表决权制度时，不应纠缠

于“一人一票”或“一股一票”所反应出的所有制性质问题，而应从实际出发，根据企业的股权设置情况及职工所具有的合作精神，同时考虑企业中的外部股东如国家股股东、法人股股东和社会个人股股东的权益，来制定其股东会的表决制度。

三、我国股份合作制企业的董事会、监事会、厂长（经理）

我国早期的股份合作制企业中基本上不设置董事会（或称理事会，下同）、监事会等治理机构，大多数企业的治理机构设置不是很健全，主要实行的是厂长（经理）负责制。董事会、监事会的权利主要是通过企业管理委员会、职工大会、工会等“旧三会”来行使，体现了那一时代的历史特征。党的十四大后，随着建立现代企业制度要求的提出和《公司法》的颁布实施，这一时期设立的股份合作制企业基本上依据《公司法》仿效股份制企业成立了董事会、监事会、厂长（经理）等治理机构，实行了董事会领导下的厂长（经理）负责制。股份合作制的这种治理结构现状，一方面与股份制治理结构的科学性、合理性有关，另一方面表明了我国在股份合作制立法上的相对滞后。然而股份合作制毕竟不完全等同于股份制，一味地仿效股份制的做法也是不妥的，股份合作制在模仿股份制时，应根据自己的特点有所改进有所创新。

1、股份制的董事会是企业的经营决策机构，其成员由股东会选举产生，我国的《公司法》规定，股份有限公司

董事会的人数为 5-19 人，有限责任公司董事会人数为 3-13 人，当企业规模较小时，也可不设董事会，只设一名执行董事。由于股东会是一种会议制度而非设机构，而且股东会往往一年才召开一次到两次，同时考虑到许多股东无暇或无意顾及企业的经营决策，因此在股东会闭会期间，其职权主要由董事会代为行使，董事会实际上拥有企业的经营决策权。其职责主要是：1、决定召开股东大会并向股东大会报告经营工作。2、执行和贯彻股东大会的决定。3、审定企业发展规划，年度生产经营计划。4、审议企业的年度财务结算、股利分配方案和弥补亏损方案。5、制定企业增减资本，发行企业债券方案。6、制定企业的分立、合并、终止和清算方案。7、任免企业经理。

股份合作制由于其股权设置与股份制有所不同，其董事会的设置也相应地与股份制有所差别。对于规模较小的股份合作制企业而言，其股权也是由大多数的职工所持有的，不同于有限责任公司只由少数几个股东所持有、所控制。股份合作制这种股权分散的特点，决定了在这类企业中只设执行董事显然有些不妥，容易造成执行董事的权利过大，也有悖于民主管理原则。因此，股份合作制即使规模再小也要设置三人以上的董事会，同时考虑到机构精简及专家管理的需要，董事会成员可由企业的管理领导班子成员组成，厂长（经理）可兼任董事长，企业的财务、技术等主要负责人兼任董事，从而

组成类似于原国有企业管理委员会的董事会，共同履行企业的经营决策权。与这种董事会设置相适应的，股份合作制也可考虑增加职工股东会的召开次数（如一个季度召开一次），以加强对董事会行为的监督，提高职工参与管理的积极性。同时，董事会应加强内部信息的披露，使职工股东能更多地对企业的经营状况有所了解。

2、股份制的监事会是企业的监督机构，依法对企业及其经营者的行为进行监督，其成员也是由股东会选举产生，董事会成员及企业的厂长（经理）、财务负责人不得兼任监事。监事会的主要职责是：调查企业业务状况、财务状况，查阅账簿文件，并要求董事会提出报告；在认为有必要时向企业建议召集临时股东大会；审核企业决策表册和股息分配方案；对经理行使职权活动进行监督。监事有权列席董事会。由于股份合作制股权的分散性特点，大多数职工股东所持的股份有限，相应的监督收益（即对企业经营成果——利润的分享）也有限，特别是对于监事会成员来说容易造成激励不足，再加上股权相对向企业的经营管理者集中，使得股份合作制企业容易为少数人所控制。因此，如何加强对企业的经营管理者的监督，保护大多数职工股东的合法权益，对股份合作制企业来说显得尤为重要。这就要求股份合作制企业加强监事会的建设，在实践中，为了避免对监事会成员的激励不足，监事应主要由持有较多股份同时又不担任企业的主要经营管理职

务的人来担任，这一点对股东会实行一人一票制的企业来说显得更为重要。对于设有法人股的企业来说，如果法人股股东不参与企业的经营管理，监事会成员应有法人股股东代表参加，以使法人股的权益得到适当的保护，当法人股为优先股时更应如此。

3、股份合作制的厂长（经理）与股份制企业一样由董事会选聘任命，负责企业的日常经营管理工作，对董事会负责。对于规模较小的股份合作制企业来说，由于厂长（经理）往往又是董事长，因此应着重明确董事会和厂长（经理）的各自职责范围及其委托——代理关系，避免厂长（经理）的权利凌驾于董事会之上，在董事会中厂长与其他董事一样只有一票表决权。

总之，股份合作制的董事会、监事会、厂长（经理）等治理结构应根据其股权设置的特点来建立，做到权责分明、机构精简、运行高效。

四、我国股份合作制企业的治理结构在实践运行中存在的主要问题

职工股东会、董事会、监事会、厂长（经理）共同构成企业的经营管理机构，其能否科学、有序、高效地运行直接关系到企业经营成果的好坏。然而，现实当中，有些股份合作制企业改制后的运行效率并没有得到提高，究其原因主要有以下几个方面：

1、股东会、董事会、监事会、厂长（经理）等机构的职责不明。由于对它们的关系认识不足，再加上制度“惯性”的影响，不少企

业改制后还是习惯于厂长（经理）说了算，从而造成股东会、董事会、监事会有名无实，摆空架子，更有不少职工虽已成立董事、监事，却不知道要干什么。

2、有一些企业的董事会成员、监事会成员和企业经营领导班子成员相互兼职，实际上把它们完全等同起来，造成管理责权的混乱，违背了决策权、执行权和监督权相互独立的原则，造成权利的过分集中和监督职能的弱化，加大企业经营风险。

3、厂长（经理）的权利得不到落实。改制后，有些职工处处以股东自居，片面夸大了股东的权利，不服从组织领导，或随时滥用股东权利，严重干扰企业的日常经营管理工作的进行，而作为企业的经营管理者却奈何他不得。

因此，在建立股份合作制的股东会、董事会、监事会、厂长（经理）等内部治理机构时应注意落实它们的职责权限，同时政府有关部门应加强改制的指导工作，应该认识到股份合作制本身并不能带来企业经济效益的提高，只有建立健全的企业治理结构，加强管理，才能使改制的效果得以充分发挥。

第四部分 我国股份合作制的收益分配

企业的收益分配是指企业的经营成果即税后利润的分配。根据我国的《企业财务通则》等财经法规的有关规定，企业税后利润按下列顺序分配：1、被没收财产损失，违反税法规定支付的滞纳金和罚款。2、弥补以前年度亏损。3、提取法定公积金。4、提取公益金。5、向投资者分配利润。在《公司法》中更明确规定了股份制公司的法定公积金的提取比例为10%，（当公积金总额达到注册资本额的50%时，可不在提取。）公益金的提取比例为5%—10%，还可经股东会决议提取一定比例的任意公积金，余下的可分配利润实行按股分红。而股份合作制企业的税后利润分配，目前由于国家还没有制定统一的法规，各地各企业的具体做法不尽如一。其中主要涉及两个方面的问题，一是如何确定发展积累资金与可分配红利的比例；二是如何理顺其可分配红利中的按劳分配与按股分红的关系。下面，本文将分别从这两个方面来讨论股份合作制的收益分配制度。

一、如何确定发展积累资金与可分配红利的比例

企业的收益分配原则上由发展积累资金和可分配红利两部分组成。其中提取发展积累资金，一是为了企业扩大生产规模、自我积累、自我发展的需要；二是为了

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

厦门大学博硕士论文摘要库